

日本ではなぜリカレント教育が普及しないのか? ——日本とスウェーデンの比較から——

法政大学キャリアデザイン学部 教授 佐藤 厚

はじめに

ここにきてリカレント教育をめぐる議論が多い¹。人目をひく書籍によると「21世紀を生き抜く学び（リカレント、STEAM）とは、Sはサイエンス、Tはテクノロジー=技術、Eはエンジニアリング=工学、Aはアート=芸術、Mはマセマティクス=数学の頭文字）であるという（大前2020）。また「日本はこの15年間、一人負けした。将来社会はすべての産業がデータ×AI化するSociety5.0だ。そこで必要なのは、デジタル革新×多様な人々の創造力からなるAI-readyな社会で、そこでは「未来を創る人材の育成とそのための学習」とリソース配分がポイントとなる。」（安宅和人2020）とされる。両著作ともに日本社会の（特に教育の）現状を憂いており、その克服のキーワードとしてデータサイエンスをベースとした「学び直し」「リカレント教育」に着眼している。さらにいえば「リカレント教育の進んだ」スウェーデンやデンマークを取り上げる大前、データサイエンスの進んだアメリカや中国の大学を取り上げる安宅、という具合に両者ともに「進んだ外国」対「遅れた日本」という対比の中で論を進めているのも共通している。国際比較的視点は重要とはいえ、「進んだ」国と「進んでいない」日本との対比の前提となる政治経済レジームの理解が不十分であるので、「リカレント教育」を説くこの手の文献にありがちな「上滑りで掛け声倒れ」のものになっている点は否めない。議論の勘所は「なぜ日本でリカレント教育が進まないのか」の地に足のついた考察であろう。

本稿のねらいは、リカレント教育というコンセプトを切り口に、世に言われているリカレント教育の「進んだ」国といわれるスウェーデンと「遅れた」日本を対比しながら、日本でリカレント教育が進まない背景を探る。

1では、リカレント教育とは何か、その概念を整理する（生涯学習や日本と欧米でのリカレント教育との違いも含めて）。2では、リカレント教育に関わるデータの国際比較を試み、3でスウェーデンでのリカレント教育の背景を探る。4で日本でのリカレント教育をめぐる状況を整理しながら、5では、社会人学び直しに関する調査結果を、また6では自己啓発支援等リカレント教育について、連合をはじめとする労働組合を対象とした調査結果をそれぞれ紹介する。7ではまとめを行う。

1 「リカレント教育」の概念について——「生涯学習」、「社会人学び直し」との関係

人生100年時代構想会議（2017年）の「人づくり革命基本構想」では、リカレント教育は、人づくり革命、生産性革命を推進し、「職業能力の向上を通じて、キャリアアップ・キャリアチェンジにつながる社会」を作る際の鍵となることが宣言された。だがこのリカレント教育は決して新しい日本語ではない。すでにOECD「リカレント教育：生涯学習の戦略」（1973）ではリカレント教育という言葉が用いられ、日本でも1992年生涯学習審議会答申ではリカレント教育に関する提言をまとめている。つまりリカレント教育の出自は半世紀以上にさかのぼる。この間の時間の長さを考えると、日本では「リカレント教育を盛り立てようとする行政的努力がなされていたけれども、いわば不発に終わっていた政策だと評価せざるを得ない」（佐々木2020：27）との評価も首肯しうるものといえよう。

リカレント教育というと最初の提唱国としてスウェーデンが出てくる。後述するようにリカレント教育という言葉を最初に提唱したのは、スウェーデンのオフロ・パルメ（1969年5月）とされるが、そのスウェーデンでもリカレント教育が用いられたのは1970年代までで、その後は生涯教育へと関心がシフトしたという。

さて上記からもわかるように、リカレント教育概念は生涯学習概念と深い関わり合いをもつ。リカレント教育の「リカレント」がもともと「循環」を意味するものであり、冒頭の「職業能力向上を通じてキャリアアップ・チェンジを可能する」構想会議にも見られるように、学校教育（修学）と労働（就業）が交互に関わることをイメージしている。

「実際1970年代初頭OECDで提起されたリカレント教育は、生涯に及ぶ教育と労働とのリンクを強調するために計画された戦略であり、教育及び教育以外の労働市場戦略（財政政策、教育休暇及び労働市場関連諸政策）をともに含意した生涯教育システムのビジョンとして彫琢されたものである。その戦略のエッセンスは、教育を個々人が生涯にわたって循環する形で配分し、教育と労働や娯楽を繰り返して引退するものとして考えられた。このアイデアは、教育は生涯に及ぶものという点にある」（Desjardins2020：10）。

ちなみに佐々木（2020：29）は、学校教育は人生の初期段階で終了し、その後は主に労働に従事する人生モデルといったフロントエンド・モデルに対置して、学校教育を終えた人間が、学習期と労働期を交互に循環しながら引退期にいたるモデルとしてリカレント・モデルを位置付けたいうで、その2モデルを包括するライフロング・モデルを提起しているが、このOECDの当初アイデアと重なる部分がある。

リカレント教育と関連するもう一つの概念に「社会人学び直し」がある。岩崎（2020）は、日本の文脈でリカレント教育⇒生涯学習⇒社会人学び直しをトレースしている。

2 リカレント教育に関わるデータの国際比較

日本の立ち位置を明確にするために、リカレント教育に関わるいくつかの指標を組み合わせて国際比較を試みることにしよう。本稿の関心は、日本でリカレント教育が進まない背景を最初の提唱国スウェーデンなどの「進んでいる」国の、職業教育訓練（VET）システムに立ち入って比較を試みながら考察しようとするものである。日本を相対化する視点として国際比較が欠かせないと考える。

表1は、職業教育訓練（Vocational Education and Training。以下VET）の国際比較の軸である国のVETへの関与と企業のIVET（Initial Vocational Education and Training。以下IVET。若者を主たる対象とする初期職業教育訓練）への関与に基づいて4類型を示し、各類型の代表国を取り上げて、リカレント教育関係指標及びそれと関連する諸指標を記入したものである。VETの類型とその特徴は佐藤（2019）を参照してほしいが、表1から以下が指摘できるだろう。

第1に、表1の4つの類型はBusemeyer and Trampush（2012:12）によったものだが、この類別基準は①VETへの公的コミットメントと②IVETへの企業の関与であった。Busemeyerらは、この類型を訓練レジームと呼んでいる。集団主義（国家主義モデル。代表国としてスウェーデンとフィンランド）は①が高く②が低い類型、集団主義（コーラティストモデル。代表国としてデンマークとドイツ）は①も②も高い類型、リベラルモデル（代表国としてイギリスとアメリカ）は①も②も低い類型、セグメンタリストモデル（代表国として日本）は①が低く②が高い類型である。表1では、この類別基準の①について国家財政の中で積極的労働市場政策支出の占める割合をとったが、その数値は類型基準にそったものとなっている。また日本の位置はOECD平均をかなり下回って低いことから、公的な職業教育訓練投資をあまり行っていない国ということになる。

第2に、「学校教育に占める一般教育と職業教育の割合」は、もう一つの類別基準である企業のIVETへの関与と関わっており、これによって日本の特徴も明確となる。職業教育の比重が低い場合（一般教育の割合が高い場合）は、就職後の企業内訓練が主となる。日本の数値は他国に比べてかなり低い。Busemeyerらも「セグメンタリストの特徴として、「学校教育では一般教育が主である（この点はアメリカと同様だ）。日本の特徴は従業員のスキル形成への投資が極めて高いことにあり、若者が学校卒業と同時に内部労働市場に入り、ジョブローテーションとOff-JTを経験しながら丁寧にスキル形成を促す」点を挙げている（Busemeyer and Trampush2012:13）。このことは同時に、日本の職業教育訓練が、国でも学校でもなく、企業（及び労働者）が主体となっており、行われていることを意味している（佐藤2019）。

なお、集合主義の国の間でも差異があり、たとえばスウェーデンの職業教育の割合はやや低い点には注意しておく必要がある。これはデンマークやドイツの学校では、職業スキルの習得を労働ベースの学習で実施することにプライオリティを置いていると比べると、スウェーデンは学校ベースの学習の比重が高いことと関係している (Jorgensen2020:20)。

第3に、その上で、日本のリカレント教育もしくは社会人学び直し関連指標をみると、いずれの指標も他国に比べて低いことがわかる。「社会人学び直し」割合を正確に把握することは難しいが、たとえば、「25歳以上学士入学割合」をとると、最短18歳入学ではなく、学び直しで入学していることを示している。また「最終学歴を最短年齢でなく取得した者の累積割合」も同様である。伝統的に最短年限で入学と修了をしてきたものは「学び直し」はしていないので、そうではない者の累積割合をみることで、どの程度最短年限でなく、「学び直し」しているかを知る指標となる。「インフォーマルな成人教育活動参加率」はそのままの意味である。これらいずれの指標をみても、日本のリカレント教育もしくは社会人学び直し関連指標は他の国に比べて低い水準にあるといえるだろう。

第4に、さらにリカレント教育もしくは社会人学び直し関連指標の高さは、労使関係タイプとも関係している。すなわち、リカレント関連指標の高い集団主義の国では、労働組合組織率が高く、労使関係が集権化され、高い位置で使用者と交渉する結果、交渉範囲は個別企業を超えた産業（セクター）レベルに維持されている。それに対してリカレント教育指標の低い日本は、労働組合組織率が低く、団体交渉のカバーする割合は低く、交渉レベルは企業レベルになっている。集団主義のように産業レベルで交渉されている場合、労働者のスキルも個別企業を超えた産業ワイドの通用性を持ちやすい。Busemeyerらも「集団主義（コーポラティスト）レジームの国の特徴として、使用者団体と労働組合など中間集団がVETに深く関与していること、このレジームが一国の労働市場で十分に承認され標準化されたポータブルで認定されたスキルを提供していること」を挙げている (Busemeyer and Trampush2012:15)。同時にこのことにより、中小企業経営者は外部の職業別労働市場から採用できる利がある一方で、ポータブルなスキルは労働者個人にも労働組合にも利があることが、労使の訓練内容への関与を前向なものにしている。集合主義レジームではスキ

ル形成は将来の国や産業を支えるスキルへの投資という合意があり、「スキルの密漁問題」を回避しているのである。

これに対して日本の労働者にはスキルのポータビリティがないことが指摘されてきた (Streeck1996:147; 佐藤2018:50-51)。そのことは学校教育での一般教育と企業内訓練が主であることに加えて、交渉レベルが企業レベルにあることが関係しているかもしれない。冒頭に示した「人づくり革命基本構想」では、「キャリアアップ・キャリアチェンジの環境整備」が政策課題とされたが、その背景には、スキルのポータビリティを担保する社会経済的制度 (インフラ) が未成熟という実態がある。

第5に、訓練レジームの違いは、格差指標とも関連している可能性がある。集団主義の訓練レジーム国は格差が小さく、リベラルモデルは格差が大きい。日本はその中間だが格差が大きい方に位置しているだろう。若年失業率こそ他の国と比べて低いものの、正規と非正規間の賃金格差は大きく、ジニ係数や相対的貧困率 (「相対的貧困率」とは、等価可処分所得の貧困線 (中央値の半分) に満たない世帯員の割合である) も高い国に分類されるからである。日本では若年失業率は低いが、それは正規労働者と比べて賃金の低い非正規労働者の増加でカバーしている可能性がある。この違いは、集団主義レジーム国では、国家財政に占める積極的労働市場政策への支出が高い (リベラルモデルや日本は低い) こと、また労使交渉レベルが産業レベル (リベラルモデルや日本は企業レベル) で調整されていることが影響している可能性がある。

さらにエステベスらは、集合主義レジーム国のスキル需要が産業特殊であることを挙げている。これらの国では、産業特殊なスキルへの需要が高くそれに合致した職業訓練機会を若者に提供しているので、稼得所得の不平等を低減させる。対して一般教育が主である場合 (日本もその一つ) は、(学校教育での) 職業訓練を通じたスキル形成が不十分なので、低賃金・不熟練の若年労働者を多く生み出すとしている (エステベス・アベ・アイバーセン・ソスキス2001 = 遠山ほか訳2007:203)²。

第6に、参考までに表1には子供の幸福度指標を掲載した。リカレント教育指標の高い集合主義の国では幸福度が高く、低い日本の総合順位は38か国中20位と下方に位置している (身体面では高いが、メンタル面やスキル面では低い)。

表1 訓練レジーム別にみたりカレント教育関係及び関連指標の国際比較

関連指標	具体的指標	集団主義（国家主義モデル）		集団主義（コーポラティストモデル）		リベラル（短期主義的適応モデル）		セグメンタリスト（大企業モデル）
		スウェーデン	フィンランド	デンマーク	ドイツ	イギリス	アメリカ	日本
類型軸	国家財政に占める積極的労働市場支出割合 1)	1.25	0.99	1.96	0.65	0.23	0.1	0.15
学校教育での職業教育比率	職業プログラム割合 2)	38	71	42	47	40	—	23
リカレント教育関係	25歳以上学士入学割合 3)	25.8	19.4	27.6	14.8	14.6	—	2.5
	最終学歴を最幼年齢でなく取得した者の累積割合 4)	31	21	43	26	25	—	3
	インフォーマルな成人教育活動参加率 5)	60	60	59	49	50	56	41
労使関係関連 6)	労働組合組織率	68.9	70	68.5	18.6	27.1	11.4	18.4
	団体交渉カバー率	91	90	85	61	31	13	16
	団体交渉レベル	産業レベル	産業レベル	産業レベル	産業レベル	企業レベル	企業レベル	企業レベル
労働市場関連 7)	若年失業率	18.9	19.1	12	7	13.2	10.4	5.1
	短時間労働者の賃金水準	82.2	—	79	72.1	71.8	—	59.4
格差 8)	相対的貧困率	9.1	5.8	5.5	10.1	11.1	17.8	16
	ジニ係数	0.28	0.27	0.26	0.29	0.37	0.39	0.34
(参考) 子供幸福度 9)	子供幸福度（総合）	10位	5位	2位	14位	27位	36位	20位
	子供幸福度（メンタル面）	22位	12位	5位	16位	32位	29位	37位
	子供幸福度（身体的）	5位	6位	4位	10位	19位	38位	1位
	子供幸福度（スキル）	14位	9位	7位	21位	26位	32位	27位

注1) OECD (2016) Employment Outlook 参照

2) OECD (2017) Education at a Glance 参照

3) OECD(2017) Education at a Glance 参照

4) Desjardins (2020) 参照

5) 4) に同じ。

6) Thelen(2014: 35) 参照

7) 労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』参照

8) 相対的貧困率は労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較』。ジニ係数は OECD Database 参照

9) Unicef (2020:11) 参照

資料出所：注記したデータをもとに筆者作成。

表1から明らかなように、日本のリカレント教育関連指標のスコアは、諸外国に比べて低い。ここで注意すべきは、その低さは、訓練レジーム類型や労使関係指標と関係がありそうだ、という点である。そのことは次のような説明——すなわち、社会人には確かにリカレント教育のニーズはあるものの、

しかしリカレント教育の学習方法である自己啓発には、「仕事が多忙である、費用がかかりすぎる」などの学習環境の整備が不十分である——を超えた訓練レジームの違いを考慮する必要があることを示している。他国での——スウェーデンもその一つだが——リカレント教育を日本と比べる際には、それぞれの国の置かれている政治経済システム、とりわけ訓練レジームの差異を念頭に置いておくことが必要である。

3 スウェーデンでのVET、リカレント教育、生涯学習

3では、リカレント教育最初の提唱国スウェーデンを取り上げる。以下では、スウェーデンで「リカレント教育」という用語が提唱され、それが今日、日本でも使われているので、リカレント教育という言葉を使用するが、今日のスウェーデンではリカレント教育よりも生涯学習という言い方が一般的となっている（Abrahamsson1999：133）。なお生涯学習には、学校卒業後就業した社会人がもう一度学ぶ「社会人学び直し」という意味も含まれているので、本稿では両者を互換的に用いる。

以下、スウェーデンのリカレント教育が制度化され（その後廃止され）た経緯を概観し、その上で「リカレント教育」「生涯学習」という具合に多義的に用いられる概念を統一的フレームで考察するために、スウェーデンの教育制度と職業教育訓練（VET）のしくみを概観する。

3-1 スウェーデンのVETのしくみとリカレント教育、生涯学習の位置づけ

訓練レジームとしてみるとスウェーデンは、集団主義（国家ベース）に当てはまる。そこではVETの公的コミットメントは高いが、企業のIVETへの関与は低い。スウェーデンには、子供を高等学校段階で職業トラックから選別せずに一般教育を行い、公的な財源で設置された職業学校を通じて職業教育も行う「総合学校」（comprehensive school）の性格を持つという特徴がある（Thelen2014:72）。「政府は職業訓練を積極的労働市場政策に体系的に統合することを通じてVETに関与する（ここにVETへの公的コミットメントの高さがある）。他方で、VETは一般教育システムに組み込まれていて、職業資格を持つ者を高等教育へと促すようなしくみになっている。その結果、政府はたびた

び職業訓練での職場ベースの要素を広げようとしてきたが、使用者のスキル形成への関与は限定的なものとなっている（ここにIVETへの企業の関与の低さがある）（Busemeyer and Trampusch2012:12）。VETには、学校で理論を学び、職場で実践訓練を受ける（ドイツやデンマークのような）デュアルシステムをとる場合があるが（この場合は使用者の職場訓練の関与は大きくなり、コーポラティストレジームになる）、スウェーデンのVETは、職場ベースでなく学校ベースが主との特徴がある（Olofsson and Thunqvist2018:126-128）のは、このことと関わっている。スウェーデンの位置する訓練レジームの特徴であるIVETへの企業の関与の低さの背景には、学校ベースのVETが中心であることによる部分もあるだろう。

その上で、リカレント教育や生涯学習を既存のVET全体の中に位置づけて整理してみよう。図1は、スウェーデンのVETの概要を示したものである（Cedefop2016；労働政策研究・研修機構2016）。本稿はスウェーデンの教育制度研究それ自体というよりも、リカレント教育もしくは生涯学習の概念を学校制度や職業教育訓練（VET）制度の全体像のなかに位置づけて考察することに主眼があるので、ここで確認すべきは以下のことである。

第1に、スウェーデンの学校制度は、大きく学校システムによる学校教育（図1の左側）と学校システム外の成人（20歳以上）を対象とした国民教育にわけることができる（図1の左上）。図1の右上にある成人学習及び継続訓練（=CVT）は学校システム外である。学校システムによる学校教育は下から、義務教育（日本では小学校、中学校。国際標準教育分類=ISCED1、2）、後期中等教育（ISCED3A、3B）、高等教育（ISCED4B、5B、5A、6）及び高等職業教育（ISCED4B、5B）からなる。学校システム外の成人学習及び継続訓練は、自治体成人教育、企業内訓練、労働市場政策プログラム、民衆高等学校からなる。

第2に、このうちVETプログラムの対象となるのは、学校システムでは①後期中等教育での職業プログラムと②高等職業教育、学校システム外では、③自治体成人教育、④企業内訓練、⑤民衆高等学校、⑥労働市場政策プログラムである。

第3に、VETはIVT（就業前初期職業訓練）とCVT（継続職業訓練）に分

けることができる。IVTは①後期中等教育の職業教育プログラム及び②高等職業教育に対応する。CVTに対応するのは、②高等職業教育、③自治体成人教育、④企業内訓練、⑤民衆高等学校、⑥労働市場政策プログラムである。②高等職業教育は、IVTとCVT双方の性格を持つ。

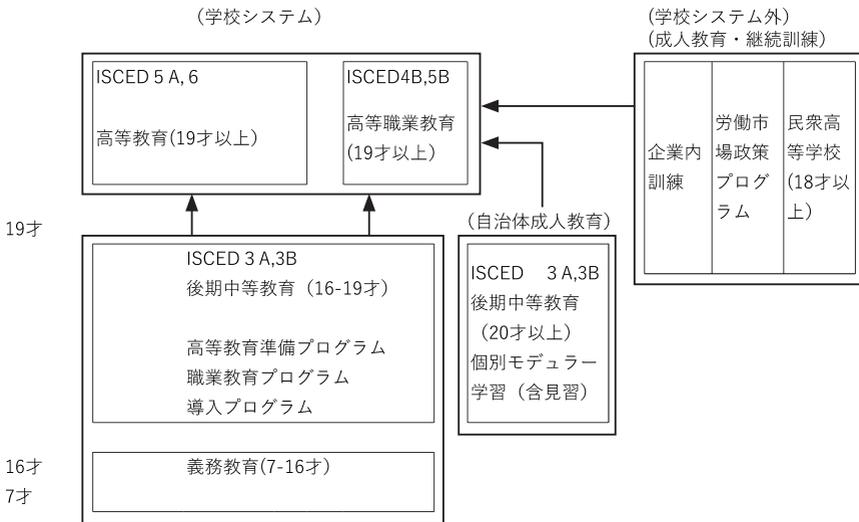


図1 スウェーデンの学校制度と職業教育訓練制度

資料：労働政策研究・研修機構（2016）及びCedefop（2016）を参考に作成。

3-2 スウェーデンのVETの概要

すでにみたように、スウェーデンのVETの構成主体は、①後期中等教育での職業プログラム、②高等職業教育、③自治体成人教育、④企業内訓練、⑤民衆高等学校、⑥労働市場政策プログラムである。ここで改めてそのしくみ及び関与主体をみておきたい。日本との比較で重要であると考えられるからである。

3-2-1 後期中等教育での職業プログラム

「後期中等教育には、現在18の全国プログラムが用意されており、生徒は、高等教育準備プログラム（Högskoleförberedande program）と呼ばれる6プログラムと、職業プログラム（Yrkesprogram）と呼ばれる12プログラムから選択することができる。プログラムによって入学要件となる成績レベルが異なり、

全般的に高等教育準備プログラムが高く設定されている。また義務教育の最終学年時（前期中等教育3年目）の成績によっては、一般的な後期中等教育課程に進むのではなく、一年から数年の導入プログラム（Introduktionsprogram）に入学しなければならない。導入プログラムには労働市場への参入を前提としたものもあるが、進学のための成績水準を満たせば、通常の後期中等教育課程に入学することも可能である。2013年の後期中等学校への入学許可数（計約12万）の内訳は、高等教育準備プログラムが52.5%、職業プログラムが28.6%、導入プログラムが18.9%であった（Statistics Sweden 2015a）。中途退学または修了単位に満たないなどの理由から、後期中等教育の卒業率（4年以内の卒業）は77%と、OECD諸国平均（84%）よりも低い。」（労働政策研究・研修機構2016:19）。

3-2-2 高等教育と高等職業教育

「後期中等教育修了後の進学先として、高等教育と高等職業教育が用意されている。高等教育に該当する大学および短期大学（university college）では、2年から6年のコースやプログラムが提供される。また、大学や地方行政機関、私立の職業訓練企業などによって運営される高等職業教育（yrkeshögskoleutbildning）は、労働市場のニーズに柔軟に対応して作られたプログラムを提供し、基本的に2年間で修了するプログラムが提供される。高等職業教育も、高等教育と同じく、後期中等教育を修了していることが入学要件である。後期中等学校を卒業したスウェーデンの若者の間で卒業後すぐに進学するものの割合は少なく、全体の半数ほどは労働市場に参入する。後期中等教育修了者の高等教育への進学率は、1年以内が20%超、3年以内が40%超、5年以内で5割を超える。他方、高等職業教育機関への進学者は相対的にわずかで、後期中等教育修了後の2年以内では3%（2006年）ほどである。規模は小さいものの、高等職業教育入学者は20代までの若者が6割以上を占めており、若者が主な対象となっている。また高等職業教育の競争率は高く、2013年には、78,800名が応募、17,400名が入学しており、希望者の増加と競争率の上昇が続いている」（労働政策研究・研修機構2016:19-20）。

3-2-3 自治体成人教育

「高等教育や高等職業教育機関への進学以外にも、公式な教育を受ける機会はある。後期中等教育の卒業者・中退者の1割弱が、3年以内に、公的な成人教育である自治体成人教育（Kommunal vuxenutbildning: Komvux）に入学する。Komvuxは、20歳以上の成人を受け入れ、義務教育レベルおよび後期中等教育レベルの教育を提供する。多くの場合、実際の授業も後期中等教育と同じ場所で、同じプログラムとシラバスを用いて実施される。初等・中等教育を修了できなかったものだけでなく、キャリアパスを変更したいものにも入学が認められる。必要な成績を収めれば、後期中等教育の修了が可能で、高等教育・高等職業教育への進学の道も開ける。成人教育との名称ではあるが、高等職業教育と同様に、主な対象は若者で、20代までが全体の約6割を占める」（労働政策研究・研修機構2016:20）。

3-2-4 民衆高等学校

「民衆高等学校（folkhögskolan）は、初等・中等教育を修了できなかったものが進学を考える際のもうひとつのオプションである。民衆高等学校とは、スウェーデンを含む北欧全体の伝統的な民衆成人教育の形であり、もともと民衆運動から生まれた³。現在、スウェーデンにある150の民衆高等学校のうち、107が民衆運動やNGOなどによって運営され、残りの43がランスタイングや広域地域によって運営されている。高等教育への進学を目的としたコースや、職業的指向のコース、その他様々なテーマの短期コースが提供されている。」（労働政策研究・研修機構2016:20—21）

3-2-5 企業内訓練

「企業内訓練全般に関して言えば、スウェーデンは、使用者が労働者の訓練に大きな投資を行う国のひとつとされる。OECDによれば、企業利益の3%が訓練および能力開発に投資されている。これらには、会議やセミナー、ワークショップ、実習も含み、また、就業時間内および時間外のものを含む。2010年前期に、スウェーデンの約200万人が何らかの形の従業員訓練を受けており、これは16-64歳の就業者の44%を占める。女性においてもっとも一般的な教育

分野は「保健・医療ケア」で、男性は主に「テクノロジー・製造」および様々な「コンピューター使用」に関わる教育であった。」（労働政策研究・研修機構2016:37）。

3-2-6 学校制度、職業教育訓練制度における「社会人学び直し」「リカレント教育」「生涯学習」の関係

このようにVETのしくみを考えると、既述した「社会人のキャリアアップのための学び直し」機会ともいえる仕組みはスウェーデンには存在する。しかし「リカレント教育」を一定年齢一定勤務経験者が大学に入学できるルール（1968年では25歳以上勤務経験5年以上者、その後1977年からは25歳以上勤務経験4年以上者）として捉えるなら、それは2008年に廃止されていることから、存在しない（澤野2018：198）。だがこのルールは「実施されていた30年間の間に社会人入学の文化を根付かせた。同ルールとともに整備されてきた「高等教育試験（hogskoleprovet）」は、社会人にとどまらず大学進学希望者全員が利用できる試験となって、25：4ルール廃止後も引き続き利用されている」（本所2020：173）。一方「生涯学習」という用語は、今でも使われ普及している。その制度的対応物を見ると、前述したCVTがそれにあたるだろう。CVTを活用して成人が職業訓練に自由に参加でき、後述する長期訓練休暇や給付金支給などの法的措置があるため広く利用可能なものとみなせることから、それを指して生涯学習のしくみが整備されているとみてよいだろう。実際、Abrahamsson（1999：133）によると生涯学習とは以下のように定義されている。

「1970年代のスウェーデンでは、リカレント教育（aterkommande utbildning。英語でいう recurrent education）の概念が一般的だったが、しかし今日では生涯学習がより広く普及している。生涯教育もしくは生涯学習（lifelong learning）という表現は、成人教育を特徴付けるためだけでなく、若者の学習可能性を詳細に説明するためにも使われている。成人学習は、あらゆる形態での組織的な学習を含み、成人学習の起点年齢は20歳時点で、国民高校や学習サークルでの成人教育、公的もしくは地域の成人教育や雇用訓練、一定の企業内訓練からなる」（Abrahamsson1999：135-6）。

またOECDからは、「失業者の再訓練や成人に後期中等教育（upper

secondary education) を修了させることを含めて成人向けVETへの積極的な投資が、スウェーデンの生涯学習の重要な要素である」と評価されている(OECD,2016:25)。

スウェーデンの「社会人学び直し」を考える際に重要なのは高等職業教育訓練である。スウェーデンには、成人対象VETのなかに中等教育修了者を対象とするプログラムとして高等職業教育訓練(HVET)がある。それは1996年に試験的導入されて、2002年から本格的に展開されてきた。本稿の文脈上、HVETが重要なのは、リカレント教育もしくは生涯学習の理念に照らして重要なくみと考えられるからである。すなわち、HVETの目的は、第1に、労働市場に対応する高等職業教育を提供することにあるが、それと関連して第2に、中等教育修了者に高度な職業教育訓練をうける機会を提供することによって、個人が希望する分野への就職やキャリアアップ、転職を可能にすることであった。とりわけ、ブルーカラー労働者、低学歴家庭の出身者、高等教育をうける機会のなかった人々、外国人や障害者などハンディキャップを持つ人々、性別の職域分離が寝強く残るなかにあつてさらなる活躍を目指す男女——に受講を促すことが政策的に重視されている(両角2012:58-59)。HVETがここでいう「社会人の学び直し」を担う仕組みとみなせるはかかることによる。

3-3 リカレント教育導入の背景

前述したように、スウェーデンのリカレント教育を上記のような25・4ルールとしてとらえるなら、すでに廃止されたことになる。とはいえ、リカレント教育と呼ばれる制度が形成されたのは事実であり、生涯学習があるのも事実である。そこでその背景について触れておく必要があるだろう。澤野(2018:194-196)によると以下のようなようである。

1960年代、スウェーデンでは若年層の教育機会の平等化と量的拡大が進行していた。同時に若年層と成人との学歴格差も拡大し問題になっていた。一方今後予想される知識社会に向けた新しい知識や技術を学習し、他方で高齢化する人生を充実させるためにも何歳になっても学び続け、学びなおせる「学習社会」を構築する必要性も提唱されてきた。アメリカのロバート・ハッチンス、スウェーデンのトールテン・フセーンが有名である。リカレント教育は、

後にスウェーデンの首相になるオフロ・パルメが教育大臣を務めていたとき1969年5月にベルサイユで開催された欧州教育大臣会議で、人生の初期の一定期間だけに集中している既存の教育制度を見直し、生涯にわたる教育を実現する手段として提唱された（Recurrent Educationという英語を考えたのはフセーンだという）。スウェーデンでは1967年から学歴に低い成人に教育機会を開く成人教育改革が始められ、1969年にはパルメ教育大臣がリカレント教育の制度化を提唱した。1969年には25歳以上で勤続経験5年以上ある社会人であれば、高校を卒業していなくても大学入学を許可する制度が試行的に導入され、1977年からは勤続年数が4年以上に引き下げられた（前述の「25・4」ルール）。また1975年には被用者が無給の教育休暇を取り、教育修了後は同じ職場に戻る権利が認められた。教育休暇中の社会人に対する経済的支援や、社会人のための全国高等教育適性検査試験の導入も定められた。これと並行して義務教育（基礎学校）後の後期中等教育の総合制化やコミュン（市町村）立の成人教育学校の開設も進み、高校レベルでもリカレント教育が可能となった（澤野2018：194-196）。

リカレント教育誕生の背景を簡単に整理した。ここからもわかるように、リカレント教育にある「何歳になっても学び続ける」という目標は、一方で学校制度改革と他方で労働市場との接続という複数の課題と結びついている。瀧端（1994）は、リカレント教育には、①世代間、階層間での平等化の達成、②労働市場ニーズに合致する人材養成、③高等教育機関への入学制限（学習権の行使の延期）という複数の目的を同時達成しようというある種矛盾した複数目的が内包されていたことを指摘する。①②③の背景には、「威信と収入の点で格差のある職業へと結びつく高等教育機関への入学が出身階層によって規定されていた60年代の現実があった。そして当時の政権党である社会民主党は、世代間、および階層間の平等達成を目標にしつつ、中等後教育の増大を押さえ込むことで成人教育拡大を指向していた。さらに1960年代後半の成人教育は、人的資本論の影響のもと、政府の「積極的労働市場政策」と連動して経済発展に役立つ教育訓練に焦点が当てられていた」。

実際、リカレント教育が提唱された時期は、産業民主主義が高まりをみせ、労働運動が急進化した時期と一致している。「1960年代後半の労働運動を中心

とする政治的ラディカリズムの中で提案されたリカレント教育の初期のアイデアは、既存の教育システムを自明視せず、中等後教育を労働と学習の交替を含む新しいシステムのなかで組み換えようとした⁴。すなわち、新しい学習の場を必要としないで既存の制度を活用することで、教育財政を圧迫せずに学び直しが可能となるリカレント教育を実現する、というアイデアがリカレント教育提唱のねらいにはあったのである。

3-4 リカレント教育導入目的からみえてくるVETの国家主義モデル

瀧端（1994）の指摘するリカレント教育の目標——①世代間、階層間での教育機会平等化の実現、②労働市場ニーズに合致する人材養成、③高等教育機関への入学制限（学習権の行使の延期）という複数の目的を同時達成——からも伺われることだが、これらの目標は、その実現はもとより目標設定自体に、個人の自助努力や企業レベルでの取り組みの超えた上位システムを必要とする。上述の訓練レジームでも触れたように、VETシステムには、①VETへの公的コミットメント（予算を含む国家のVETへの関与）と②企業のIVETへの関与4つの類型がある。すなわち①も②も高いコーポラティストモデル（ドイツなど）、①が高く②が低い国家主義モデル（スウェーデンなど）、①が低く②が高い大企業モデル（セグメンタリスト。日本）、①も②も低いリベラルモデル（米英など）——があり、スウェーデンは国家主義モデルに、また日本は大企業モデルに当てはまる。スウェーデンは政府がイニシアティブをとりつつも、労使でVETの課題を重要な政策課題として検討し取り組む枠組みになるが、後述する日本での取り組みはそれとは異なる。なおこの枠組みは注4で触れたU68委員会委員の代表組織とも重なっている。

3-5 スウェーデンのVETへの関与主体

訓練レジームを区別するものは、訓練への関与主体とその強さである。スウェーデンは国家主導型レジームなので、労使の関与はコーポラティストレジームに比べて劣るとはいえ、関与は少なからずあるとあってよい。「スウェーデンにおいて公教育制度に対する労使の参加は、全般的にすべての分野で助言的役割にとどめられており、最終的な決定は政府・行政機関にゆだねられ

ているという特徴がある。しかし政労使の協力は多くの局面でみられ、ナショナルおよびローカルレベルで様々なネットワークが作られている」(労働政策研究・研修機構2016:23)。

スウェーデンのVETには政府のほか使用者と労働組合が関与している。この点について具体的にみることにしたい。

第1に、後期中等教育レベルでの職業プログラムは、「自治体による公立学校の他、チャータースクールと呼ばれる独立学校において実施されている。独立学校は、90年代初頭の改革によって導入され、非営利組織および営利組織(主に大企業)によって運営されている。」(労働政策研究・研修機構2016:28)。

職業プログラムでは「見習」が必須であり、その意味で使用者の協力と参加が欠かせない。「2011年の改正以前から、職業プログラムの生徒は、(3年間で)最低15週間の職場訓練を行うことが義務付けられてきた。改正後の現在は、ふたつの選択肢—学校中心の教育または職場中心の教育—から選ぶことができ。後者の場合、生徒は教育時間の半分以上を職場で過ごす必要があり、これを学校制度の枠内における「見習制度(apprenticeship)」と呼んでいる。「見習」では、職場での学習が大きな部分を占め、学校が職場の提供に責任をもつため、学校と職場の協力が必須となる。見だが習制度にはさまざまな困難がある。そこで政府は、2014年に見習センター(apprenticeship center)を設立し、後期中等教育における見習制度の促進、若年者の見習教育への関心の促進、VET提供者と企業・労使の支援、職場のスーパーバイザーの訓練、学校と職場の地域レベルでの連携の促進を行っている」(労働政策研究・研修機構2016:3-31)。

「国レベルでは、『国家プログラム評議会(nationella programråd)』がある。国家プログラム評議会は、VETの質、内容、組織に関する教育庁と労使等の利害関係者との対話のための常設フォーラムである。同評議会には、産業界、労使団体、関係行政機関から6~10人の代表を出している。教育庁は年6回ほど開催される国家プログラム評議会の会議の準備をし、進行役を務める」。

「自治体レベルでは、後期中等教育学校の職業プログラムに関して、学校と労使の協力を目的として、各プログラムにつき、「ローカル・プログラム評議会(lokal programråd)」を設置することが義務付けられている。ローカル・プログラム評議会は、ローカルの労使代表から構成され、学校とビジネスの

協力を促進し、よりよい教育に貢献することを目指す」(労働政策研究・研修機構2016:32)。

第2に、自治体成人教育では、地方にある使用者のニーズに基づき自治体の決定に応じて、職業訓練のコースが設置される。「成人教育は、1968年以降、自治体によって運営され、若年者教育に等しいものとして、スウェーデンの公式教育制度の一部となった。すなわち、公式成人教育(現在の自治体成人教育)は、後期中等教育と同一のカリキュラムをもち、同等の資格に導かれる。当初は失業対策とは切り離されてきたが、最近では労働市場訓練が組み込まれるようになった」(労働政策研究・研修機構2016:32)。

第3に、高等職業教育(MYH)では、労使の参加は極めて重要である。MYHは、毎年、必要とされる教育訓練の量と内容を決定するが、労働市場のニーズに関する正確な状況を把握するために、異なる業種に様々なネットワークを有している。さらに、MYHは、プログラムや将来的な技能の必要性についての諮問機関「労働市場評議会」を有している(労働政策研究・研修機構2016:37)。

第4に、企業内訓練全般に関していえば、「スウェーデンは、使用者が労働者の訓練に大きな投資を行う国のひとつとされる。OECDによれば、企業利益の3%が訓練および能力開発に投資されている。これらには、会議やセミナー、ワークショップ、実習も含み、また、就業時間内および時間外のものを含む」(労働政策研究・研修機構2016:39)。企業内訓練は、ナショナルレベル、ローカル・セクターレベル、企業レベルで労使が協約を締結し、失業者向けの訓練支援、在職者向けの準備教育等を実施している。

第5に、民衆高等学校についてである。「現在スウェーデンには150ほどの民衆高等学校がある。100を超える民衆高等学校は、民衆運動、非営利組織、財団、アソシエーションが運営しており、残りは、ランスティング議会と広域地方によって運営されている」(労働政策研究・研修機構2016:42)。

最後に、労働市場政策プログラムであるが、この主体は国家が中心である。スウェーデンには、積極的労働市場政策の長い伝統があり、GDPに占める積極的労働市場政策の投資比率もデンマークに次いで高い。

3-6 スウェーデンのVETの課題

スウェーデンのVETにも課題はある。スウェーデンを含む北欧4か国(フィンランド、ノルウェー、デンマーク)のVETには共通の課題が指摘されている(Jorgensen, etal,2018:7-8)。すなわち、①VETが労働市場で求められる最新能力に対応する、②VETと高等教育とを架橋する、③一般教育の後期中等教育のプログラムと比べて低いVETの評価を向上させる、④VETプログラムを初等教育修了者により魅力的なものにしながら、後期中等教育への進学と修了を促す、などの課題である。

3-7 小括

以上、スウェーデンのVETのしくみを軸に、リカレント教育、生涯学習及び「学び直し」の実際についてみてきた。日本との差異についての考察は、5のまとめで行うので、ここでは以下を確認する。

第1に、スウェーデンでは、リカレント教育や生涯学習を、政労使で、「世代間教育機会の平等化、労働市場に合致する人材育成、高等教育期間の入学制限」という大きな政策課題として捉え、教育制度改革と積極的労働市場政策を念頭におきながら検討する枠組みがあった⁵。

第2に、スウェーデンでのリカレント教育、生涯学習、職業教育訓練(VET)、「社会人学び直し」の関係である。スウェーデンではかつて「25:4ルール」という意味でのリカレント教育という言葉が議論されたが今は使われていない。代わって生涯学習という言葉が普及した。なお生涯学習と「社会人学び直し」はほぼ同義である。「社会人学び直し」という言葉はスウェーデンでは「成人向け学習・訓練」に対応するが、それは職業教育訓練(VET)全般を含み込んだものである。

4 日本でのリカレント教育をめぐる状況

4では日本でのリカレント教育の取組について、文科省と中心とした(及び厚労省、経産省などとの連携)取組を概観する。

4-1 リカレント教育の充実に関する関係省庁の施策

リカレント教育の充実とは何をすることを指すのか。図2はリカレント教育の施策を包括的に示したものである。そこには、文科省、厚労省、経産省といった関係省庁が連携して「リカレント教育の充実」を目指す際の個々の施策が記載されている。肝心なのは、これらの施策の目的である「個人のキャリアアップ・キャリアチェンジ、企業の競争力向上に資するリカレントプログラムの開発・展開を促進」という文章である。つまり省庁が連携して個人のキャリアアップ、キャリアチェンジを支援し、それを企業の競争力向上につなげようということになる。このキャッチフレーズ風の目標からも透視されるように、リカレント教育の目標は個人のキャリアアップと企業の繁栄、それを3つの省庁を中心に行政が支援する、という構図となる。

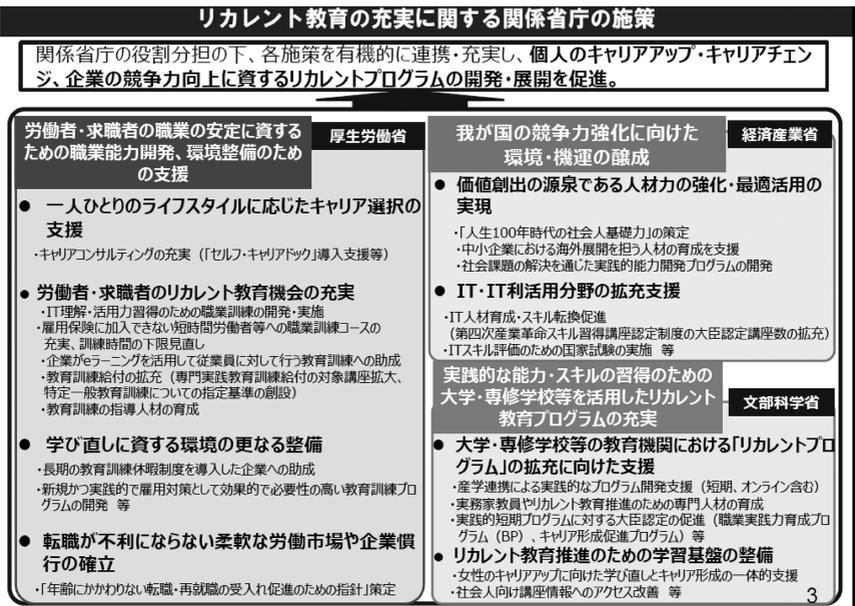


図2 リカレント教育の充実に関する省庁の施策

資料出所：文部科学省「文部科学省におけるリカレント教育の取組について」令和2年4月9日

だが、ここでいう省庁間の連携とは、各省庁から「リカレント教育施策の

目標実現に向けて」に示されている矢印を指すのであって、省庁間のものではない。また各省庁から目標への矢印の実態は、本稿でいう基礎部分（つまりこれまでの仕組みと実績）をベースに（枠の拡大とプログラムの拡充などの）「上乘せ」部分を指しているという点に注意しておく必要がある。

4-2 リカレント教育の充実に関する関係省庁の施策— 文科省、厚労省を中心に

以下では、文科省、厚労省におけるリカレント教育施策を検討する。

4-2-1 文科省での施策

(1) 文科省のリカレント教育（＝社会人学び直し）施策

文科省のリカレント境域施策の目標は、「実践的な能力・スキルの習得のための大学・専修学校等を活用したリカレント教育プログラムの充実」である。その目標の下に、「大学・専修学校等の教育機関における『リカレントプログラム』の拡充に向けた支援」と「リカレント教育推進のための学習基盤の整備」という2本の施策がある。

文科省が中心となって実施しているリカレント教育（社会人の学び直し）としては次の施策があげられる。①社会人を対象とする特別選抜制度（1994年度は、207大学（2019年では、およそ3,000以上の大学が社会人特別選抜を実施）、②短期大学や高等専門学校卒業生で、さらに4年生大学に入学を希望するものへの編入学、③時間的制約に対応するための夜間部の設置や昼夜開講制の実施、④社会人等に対しパートタイムの学習機会を拡充するための科目等履修生制度の実施のほか、⑤大学公開講座、⑥大学入学検定制度がある。これに⑦2019年から設置された専門職大学を付け加えることができるだろう。

これを基礎部分とすると、図2の「リカレント教育」の施策は、この基礎部分に上乘せ部分を置くことにあるとみることができるだろう。たとえば、①②の入試枠で社会人を入学させて、職業実践力育成プログラム（いわゆるBrush up Program。BPと略）を含む実践的なプログラム開発を促進し、学習してもらうようにする施策などがこれの上乗せにあたりとみてよい。

(2) 特色ある施策としてのBP

大学や専修学校でのリカレント教育拡充支援にもあるように、産学間での実践的プログラム開発、職業実践力育成プログラム（BP）、女性のキャリアアップに向けた学び直し支援などの施策が文科省で取り組まれている。このうち例えば、職業実践力育成プログラム（BP）とは、大学等で正規課程と履修証明プログラムで、社会人を対象にした実践的課程をBPとして文科大臣が認定し履修証明書を交付するものであり、令和元年で261のプログラムが採択されている。厚労省の教育訓練給付金やキャリアアップ助成金支給も活用でき受講費用の支援もなされる。

4-2-2 厚労省での施策

(1) 文科省のリカレント教育（＝社会人学び直し）施策

厚労省のリカレント教育施策は「労働者・求職者の安定に資するための職業能力開発、環境整備のための支援」が目標となる。そのもとに4つの施策が配置されている。すなわち、「一人ひとりのライフスタイルに応じたキャリア選択の支援」「労働者・求職者のリカレント教育機会の充実」「学び直しに資する環境の整備」「転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行の確立」である。

厚労省がすでに実施している「社会人学び直し」には、呼称上は「リカレント教育」とは呼ばないが、「一度学校を卒業し、その後就労し、教育訓練機会でもう一度学ぶ、訓練する」という意味では実質「社会人学び直し」に当てはまる（とりわけ離職者、在職者向け）公共職業訓練がある。実際、厚労省のリカレント教育施策の「労働者・求職者のリカレント教育機会の充実」の内容は、公共職業訓練の枠組みを基礎に「IT関連のプログラムやeラーニング活用型のプログラム、教育訓練給付委の拡充など」の施策を上乗せしているものである。

例えば、第10次職業能力開発基本計画では、「職業生活の節目において、これまで培った能力をキャリアコンサルティングによって客観的に見つめ直すなどの機会を企業内外で整備するとともに、中高年齢期における職業能力形成を公的職業訓練（公共職業訓練及び求職者支援訓練）等によって支援して

いく必要がある」とする。

そこで、その実現に向けて、「中高年が多様な経験と熟練した技術・技能等を十分発揮できるよう、中高年のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドック等による若年期からの継続的なキャリアコンサルティングの機会を確保する」との計画が設定され、セルフ・キャリアドックの円滑な導入と取組の定着を支援する、という具合である。

このような事例からも既存のキャリアコンサルティング制度を基礎部分として、その上に「セルフ・キャリアドック」をのせて拡充するという構造が見て取れる。

このようにみると、省庁が連携してリカレント教育に取り組みというのは設定された「目標」への各省庁からの矢印であって、その矢印の内容は既存の制度を基礎部分に拡充された部分を「上乘せ」したものである。

本稿が問題にしたいのは、そうした取り組みの結果である各種プログラム修了の結果付与される履修証明書（例えばBPの履修証明書）が企業や労働市場で持つ価値や評価の向上につながっていくのかという点にある。

けだし、この点は、リカレント教育機会普及の勘所であり、図2の厚労省施策の最後にある「転職が不利にならない労働市場と企業慣行の確立」とも深くかかわるものである。

そこでこの点について考察するために、6で社会人学び直しの実態調査結果をみることにしよう。

5 社会人の学び直しの実態調査結果

5-1 大学等での社会人の学び直しの実態

文科省が委託したイノベーション・デザイン&テクノロジーズ（2016）によりながら、社会人の学び直しの目的・動機、教育環境面でのニーズ、在学中に職場に希望する内容などにつき、主な調査結果を紹介する⁶。

調査結果によると、「主に社会人対象にプログラムを提供している」学部・研究科・組織は調査対象全体の約4分の1（25.5%）、また今後の取り組み方針としては、すでに提供している（調査対象の約4分の1の）学部・研究科・組織の大半（97.0%）では「さらに環境整備をはかる予定」「現状維持」と回

答している。その一方で提供していない（4分の3の）学部・研究科・組織の85.4%は、「社会人の入学が見込めない」「教員の確保が困難」「コースの維持にコストがかかる」といった理由から「今後もその予定はない」と回答しており、総じて大学等での「社会人の学び直し」は普及しているとはいえない。

次に企業の従事者の学び直しの実態についてみると、従事者が大学等で就学することを原則認めている企業割合は10.8%と約1割、過去5年間で大学等へ従事者を送り出した実績のある企業は12.9%と多くはない。さらに実績のある企業で従事者が大学等で学ぶに際して配慮や支援のある割合は「授業料の一部か全部を補助している」（46.1%）、「授業のある時間帯は早退やフレキシブルな労働時間を許可する」（38.3%）などとなっている。

その上で、この調査で重要なのは、①修学中の雇用上の扱いや学費負担については6割強が通常と変わらない雇用上の扱いとなっていること、②8割強が自ら学費負担していること、③ほぼ全ての社会人学生は職場に伝えているが、「卒業資格を評価する仕組みをつくる」（在学中の職場への希望MAで49.6%）「早退やフレキシブルな労働時間を認める」（MAで41.5%）、「給与や手当の増額」（29.6%）等の修了後の処遇や修学中の時間配慮を希望として持っていること（つまり現状はそうした仕組みや配慮はない）、④職業実践力育成プログラムの認知度も7.7%と低いことにある。

以上のことを念頭に置きながら、以下、大学等に修学する社会人のニーズについて、企業や大学との認識の乖離に注意しながら考察してみたい。

5-2 大学等に修学する社会人のニーズと大学、企業の認識との乖離

表2は、イノベーション・デザイン&テクノロジーズ（2016）をもとに大学等での社会人学び直しについての関係者の認識をまとめたものである。ここから以下の点を指摘できる。

第1に、大学等で学び直す主な目的・動機を社会人学生についてみると、「現在の職務を支える広い知見・視野を得る」が最も多く、これに「学位取得のため」、「現在の職務における先端的な専門知識を得る」、「現在の職務に直接必要な基礎的知識を得る」などが続く。一方社会人学生と大学との認識の乖離の大きさという点に注目すると（表2の右欄）、大学が「現在の職務にお

る先端的な専門知識を得る」と推論しているのに対して、社会人学生はそう考えておらず、むしろ「職務を支える広い知見・視野を得る」という目的・動機が強い。

表2 大学等での学び直しについての関係者の認識

	企業等	社会人学生	社会人教育未経験者	大学等	大学と社会人学生の差	企業と社会人学生との差	
1 大学等で教育を受ける主な目的・動機（3つ選択 大学は大学による推論）							
	現在の職務を支える広い知見・視野を得る		50.7	23.3	64.8	③ 14.1	
	学位取得のため		47.2	19.1	40.3	6.9	
	現在の職務における先端的な専門知識を得る		36.9	21.8	61.3	① 24.4	
	現在の職務に直接必要な基礎的知識を得る		23	27.3	37.2	② 14.2	
	現在とは違う職場・仕事に就くための準備		22.4	19.9	14.1	8.3	
	資格取得のため		22.2	37.2	30.9	8.7	
2 大学等において重視して欲しい（重視している）教育環境（5つ選択）							
	夜間、土日、休日等の授業	44.2	43.2	17.6	57.5	14.3	1
	短期間で修了できるコース	36.1	18.1	18.9	17	1.1	② 18
	授業料を安くする	24.6	44.2	33.8	15.3	① 28.9	① 19.6
	体系的な教育課程の充実	13.6	27.3	14.6	52.6	② 25.3	13.7
3 職場への希望・企業等による取組（3つ選択）							
	授業料等の補助	46.1	28.9				③ 17.2
	授業のある時間帯は早退や休みを認める	38.3	41.5				3.2
	修学が原因で評価が下がることのない配慮	23.4	22.4				1
	修了資格を評価することへの配慮	17	46.6				① 29.6
	無給の長期休暇をとれるようにする	17	13.6				3.4

資料出所：イノベーション・デザイン&テクノロジーズ(株)(2016)を基に作成。

第2に、大学等において重視して欲しい（重視している）教育環境について、企業の認識と社会人学生の認識との乖離に注目してみると、社会人学生は企業が考えるよりも「学費を安くして欲しい」というニーズを強くもっている一方で、企業は学生よりも「短期間で修了できるコース」を希望していることがわかる。また社会人学生と大学との認識の乖離という点では、社会人学生は大学が考えるよりも「学費を安くして欲しい」というニーズを強く持っている。一方大学は「体系的な教育課程の充実」を重視しているが、社会人学生はそれほど重視していない。

第3に、職場への希望・企業等による取組についてである。注目すべきは、企業と社会人学生との認識の乖離が最も大きいのは、「修了資格を評価することへの配慮」である。ちなみにこの項目の乖離は調査した全項目のなかで最も大きい。これに次いで乖離が大きいのが「授業料への補助」である。これに比べると、「修学が原因で評価が下がることのない配慮」や「授業のある時間帯は早退や休みを認める」、「無給の長期休暇をとれるようにする」についての両者の乖離は小さい。

5-3 小括

社会人通学生のいる大学を通じて協力依頼された社会人学生が対象であり、厚労省の調査からもそもそも社会人で大学等に修学する者の割合は僅少である。厚労省『能力開発基本調査平成30年度』では「自己啓発を行った」者の割合は35.1%、そのうち専修学校等に通学した1.5%、大学等は1.1%となっている。文科省（2016）の調査結果もこれと概ね整合的な結果である。

企業や大学と社会人学生の認識の乖離について注目すべき結果は、社会人学生は大学が考えるよりも「広い知識」を求めていること、また社会人学生は企業が考えるよりも「修了資格を評価することへの配慮」「学費を安くして欲しい」というニーズをもっていたという点である。

これと同様の結果は、社会人の学び直しの効果について分析した内閣府（2018）にもみられる。これによると、①自己啓発は将来的な年収増加や就業確率上昇につながる効果がみられるとする。その一方で、②「学び直し」についての評価として企業側からは「大学等が重視するカリキュラムと企業が期待するカリキュラムに乖離がみられる（企業や社会人からみると大学の提供するカリキュラムが「最先端にテーマを置いた内容」や「幅広い仕事に活用できる知識・技能を習得できる内容」になっていない）。ここでも見落とせないのは、③先の文科省（2016）にみられた「修学後の処遇への反映がなされていない」と同じく、「学び直しが適切に評価されていない」という指摘が社会人から企業に対してなされている点である。

以上のことから、文科省を中心に関係省庁が連携しながら、大学等での社会人の学び直し（＝リカレント教育）を推進するといっても、企業が社会人

に大学等で自己啓発を促すような時間面や費用面での支援、そしてなにより修了資格の評価という点で依然として課題が多いというのが現状である。

6 労働組合のリカレント教育に対する認識と関与の実際

スウェーデンのリカレント教育提唱の背景には、社民党政権下で、世代間もしくは階層間での教育機会の平等を求める労働運動の高揚があった。そこでは労組の頂上団体であるLOが重要なイニシアティブを発揮した。翻って日本の場合はどうか。リカレント教育への労働組合の認識や関与は実際のところどの程度のものなのか。

この点を検討にするに際しては、連合総合生活開発研究所（2019）が参考になる⁷。労働組合はこの間経営側に対してどのような要求を出してきたのだろうか。この点を知ることが、労働組合がいまどのような事項に関心を持っているのかを知る端的な判断材料となる。そこで、調査では単組本部に対して、「過去3年間に、経営側に対してどのような要求を行ったのか」を複数回答で尋ねた。図3がその結果である。

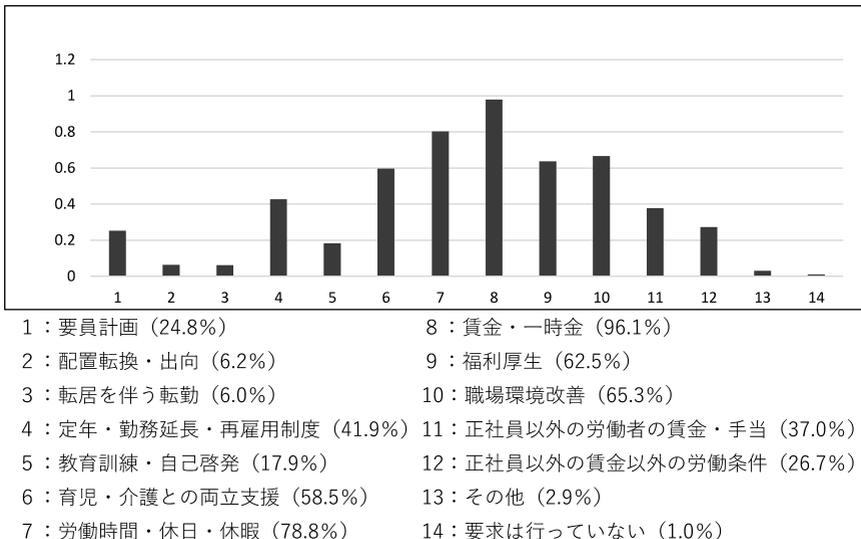


図3 過去3年間に、経営側に対して行った要求（複数回答）

資料出所：連合総合生活開発研究所（2019）の調査データから作成。

労働組合の役割は、労働組合員の賃金・労働時間等の基本的労働条件の維持・向上にあるにちがいない。図3の結果もそれを裏付けるものとなっている。図3からも容易に読み取れるように、最も多い要求事項は「賃金・一時金」(96.1%)であり、「労働時間・休日・休暇」(78.8%)がこれに続いている。これに対して「教育訓練・自己啓発」は17.9%と少なく、「その他」「要求は行っていない」を除く12の全体の要求事項の順位は10番目に位置している。リカレント教育に関わる要求もこの「教育訓練・自己啓発」に含まれると考えられる。また「資格取得支援制度など自己啓発に関する支援(休暇制度含む)」がある企業は64.8%だが、そのうち労働組合が関与しているのは50.8%、さらにそのうち「制度や運用の改善をした」労働組合は24.3%である。

ここから日本の労働組合のリカレント教育への関心や関与は高いとはいえず、むしろ低いものとみなしてよいだろう。この点は研究会に連合代表として参加した委員の報告書にも表明されている(連合総合生活開発研究所2019:128)。

それでは、労働組合は教育訓練や自己啓発についてどのように関与しているのか。あるいは関与すべきと認識しているのか。調査結果を踏まえると、教育訓練や自己啓発を含めたキャリア形成の支援をすべき主体は、まずは会社側にあると認識している。そのうえで、労働組合が行うべきは、適正かつ平等にOJTやOff-JT等の教育訓練機会が労組員に提供されているかをチェックすること、あるいは労組員が必要に応じて行う自己啓発を行う際の就業時間面での配慮や費用補助などの支援に(必要に応じて発言するなどの)関与を行うことが望ましいと認識している(連合総研2019:131)。実際、厚労省(2018)『平成30年度能力開発基本調査』によると、教育訓練休暇の利用について、労働者全体では、「勤務している事業所に制度があるか分からない」が57.2%(正社員50.2%、正社員以外69.2%)と制度の有無を認識していない者が大半を占めている。「勤務している事業所に制度があり、利用したことがある」は1.8%(正社員2.3%、正社員以外0.9%)にとどまっている。教育訓練短時間勤務の利用についても同様の傾向であり、労働者全体では、「勤務している事業所に制度があるか分からない」が57.2%(正社員50.4%、正社員以外69.0%)と制度の有無を認識していない者が大半を占めている。

この研究プロジェクトで重要な今一つのテーマは、個々の従業員のキャリ

ア形成への関与の在り方であった。この点についてキャリア形成面での取組の評価を自己啓発支援の有無別にみると、「会社が従業員の意向を尊重している」と評価している会社や「キャリア形成に積極的に取り組んでいる」割合は、「資格取得支援制度など自己啓発支援のある」会社ほど多い（表1）。つまりリカレント教育のベースとなる自己啓発支援とキャリア形成支援とは関連していることから、自己啓発によって「学び直し」を行うことは、個々の従業員のキャリア形成に資するという考え方につながるとみている企業・労組は確かに存在する（表3の左下灰色部分。サンプル計の27.5%）。

だが残念ながらそうしたケースがすべてではない。自己啓発支援もなく個々の従業員へのキャリア形成支援にも取り組んでいない会社・労組も多く存在しているのが現状である（表3の右上灰色部分。サンプル計の15.5%）。

表3 キャリア形成への取組と資格取得など自己啓発支援の関係

		個々の従業員のキャリア形成に関して、積極的に取り組んでいる					合計
		そう思う	ややそう思う	どちらともいえない	あまりそう思わない	そう思わない	
資格取得支援制度など、自己啓発に関する支援	ない	5.4	18.1	30.9	30.9	14.7	214 (100)
	ある	7.8	33.8	33.8	20.5	4.0	396 (100)
合計		7.0	28.5	32.8	24.0	7.7	609 (100)

資料出所：連合総合生活開発研究所（2019）の調査データから作成。

7 結びに代えて——

これまでの考察を踏まえて、日本とスウェーデンの差異を考察し、日本でリカレント教育が浸透しない背景にあるものを探ることとしたい。

1 リカレント教育の「進んだ」スウェーデン対「遅れた」日本の図式は、たしかにスウェーデンでリカレント教育が提唱された時期（およそ50年前の1960年代後半！）が早かったという意味では「正しかった」といえるかもしれない。しかし「進んだ」「遅れた」という同じ尺度を想定して両国の差異を順位付けるのは妥当ではない。そもそもリカレント教育の背後にある訓練レジームの違いに起因している部分が大きいとみるべきである。

2 スウェーデンでのリカレント教育、生涯学習、職業教育訓練（VET）、「社会人学び直し」の関係は以下のようになっていると考えられる。スウェーデンではかつて「25：4ルール」という意味でのリカレント教育という言葉が議論されたが今は使われていない。代わって生涯学習という言葉が普及したが、「25：4ルール」の実施期間30年の間に社会人入学の文化を根付かせた」（本所2020：173）ことの意義は大きい。なお生涯学習と「社会人学び直し」はほぼ同義である。「社会人学び直し」という言葉はスウェーデンでは「成人向け学習・訓練」に対応し、職業教育訓練（VET）全般を含み込んだものである。つまりスウェーデンでVETというと、（日本の文科省管轄の）学校制度と（日本でいう）公共職業訓練、企業内訓練、民間の訓練プロバイダーが提供する教育訓練プログラムを包含しているとみることができる。

3 これに対して日本ではどうか。リカレント教育という言葉は、かつて1992年生涯学習審議会答申で用いられた。その後も行政的努力がなされ、現在では政府の人生100年時代構想会議（2017年）の「人づくり革命」を推進するキーワードとして登場する。リカレント教育の類義語に生涯学習や「社会人学び直し」があるが、それらの言葉を提唱する省庁は文科省という印象が強い。したがって「社会人学び直し」も主に学校教育、とりわけ大学、短大、専修学校での社会人向け学習がイメージされやすい。

4 ところがスウェーデンではリカレント教育であれ、生涯学習であれ、社会人学び直しであれ、成人向け職業教育訓練（VET）全般を含んでいる。つまりスウェーデンに当てはめると、リカレント教育、生涯学習及び社会人学び直しはVET全般に係るものであり、具体的にはVETのうちCVET（継続職業教育訓練）にあたる後期中等教育での職業プログラム以外のVET全般、つまり②高等職業教育、③自治体成人教育、④企業内訓練、⑤民衆高等学校、⑥労働市場政策プログラムに対応するものとなる。

翻って日本において職業教育訓練といえば、専門・職業高校、短大、専修学校のほかに公共職業訓練がある。5でみたように、日本では、離職者訓練であれ、在職者訓練であれ、公共職業訓練が「社会人学び直し」（＝リカレント教育）施策の中に積極的には（文科省主導であることもあってか）位置づけられていない。

5 たしかに、文科省と厚労省が連携するリカレント教育施策には、「キャリア支援」「労働者、求職者へのリカレント教育機会の充実」「学び直しに資する環境整備」「転職が不利にならない労働市場や企業慣行の確立」などの施策が配置されている。だがこれはあくまで既存の公共職業訓練をはじめとする職業能力開発施策の「上乘せ」であって、日本の公共職業訓練の中核部分と大学、高校等の学校制度との制度的な接合を意味するものではない。例えば、大学の学生や高校の生徒が公共訓練施設や事業所訓練に参加し、職業訓練を受講することが制度化されているわけではない。これと関連して重要な違いは、スウェーデンでは、職業教育訓練と学校での一般教育とが制度的に統合されており、訓練修了の証明書が労働市場で評価されるが⁸、日本ではその訓練の修了に伴い発行される認定書もしくは修了証書（ジョブカードやホワイトカラーの能力評価、大学での学び直しの卒業資格など）は必ずしも高く評価されていない（佐藤2020）⁹。そしてそのことが日本でリカレント教育が普及しない大きな理由の一つとなっていると考えられる。

6 5に関わって重要なことは、リカレント教育に（コーポラティズム国と比べると弱いとはいえ）労使が関与してきたことである。スウェーデンでのリカレント教育提唱の時期は、1960年代後半の産業民主主義や労働運動が高まった時期にあたり、そのねらいは「中等後教育を労働と学習の交替を含む新しいシステムのなかで組み換える」ことにあった。また3-5でみたように、現在でもVET運営において労使の関与は欠かせないものとなっている。こうした労使の関与には、スウェーデンの訓練レジームである集団主義（国家主義モデル）が、労働組合と使用者団体の頂上団体が協調的關係構築を行ってきた歴史的背景がある¹⁰。スウェーデンの訓練レジームは国家主義モデルであり、ドイツやデンマークのようなコーポラティストモデルとは異なるが、集団主義レジームという意味では同じであり、個別企業を超えて訓練に関する政策決定を行うしくみが形成されている。

7 これに対して日本では、学校教育を審議する場（文科省中央教育審議会）と職業能力開発を審議する場（職業能力開発審議会）は分離しており、政労使が学校教育と職業教育訓練の在り方全体に関与しながら政策決定を行うプロセスが不透明かつ未成熟である。労使関係も、春闘など企業横断的（産別）

交渉もあるが、企業を単位とする企業別労組が主体であり、かつ教育訓練への要求のプライオリティは低い。実際、7でみたように、単組本部での経営側への要求事項における教育訓練や自己啓発の優先順位は低い。

8 しかしながら、見落としていけないのは、組合から教育訓練への要求のプライオリティの低さの背後には、長期雇用を前提としたOJT、Off-JTを軸とする企業内教育訓練システムが存在しているという点である。換言すれば、日本の訓練レジームは、大企業中心のセグメンタリスト、つまり日本の職業能力開発は、学校や公共職業訓練ではなく、企業内教育訓練に依存しているのである（佐藤2016；佐藤2019；佐藤2020）。するとリカレント教育が普及しない理由は、皮肉にも教育訓練が企業内教育訓練に過度に依存しているからだということになる。当然のことだが、企業内教育訓練で習得されるのは、企業が事業目標を達成するのに必要な知識とスキルである。労働組合の教育訓練への関与や要求が弱いというのは、「必要な教育訓練はすでに企業が行っている」からであり、それはある意味で自然な結果と解釈できるだろう。

しかしながら、問題にすべきなのは、教育訓練によって形成された知識やスキルが個人ではなく企業に帰属する点にある（佐藤2020：135）。訓練レジームが集団主義の場合は、本来リカレント教育の主体は個人であり、知識とスキルは個人に帰属するはずで、個人が自らのキャリアのために学校を含むVETの訓練機関で必要な知識やスキルを習得し、企業横断的な労働市場の場でキャリアが形成されていく。けれどこのことは、人生100年時代構想会議（2017年）の「人づくり革命基本構想」でいう「職業能力の向上を通じて、キャリアアップ・キャリアチェンジにつながる社会」を作る際の鍵となるものだろう。

だが日本の場合、そのようにはならない事情がある。日本においてリカレント教育について考える際には、以上のことを念頭におく必要がある。

<参考文献：和文>

安宅和人（2020）『シン・ニホン』NEWSPICS。

エステベス-アベ・アイバーセン・ソスキス 2001 = 遠山ほか訳 2007 『資本主義の多様性』ナカニシヤ出版。

- 稲上毅・ウイッター (1994) 「スウェーデンモデルの崩壊」 稲上毅編 『ネオコーポラティズムの国際比較——新しい政治経済モデルの探索』 日本労働研究機構。
- イノベーション・デザイン&テクノロジーズ (株) (2016) 『社会人の大学等における学び直しの実態把握に関する調査研究報告書』。
- 本所恵 (2020) 「生涯学習社会スウェーデンの大学入試——オープンでシンプルな制度を目指して」 伊藤実歩子編著 『変動する大学入試——資格か選抜か ヨーロッパと日本』 大修館書店。
- 本田由紀 (2016) 「教育と労働の関係をめぐる社会間の差異——「資本主義の多様性」論に基づく考察と検証」 『教育学研究』 第83巻第2号。
- 岩崎久美子 (2020) 「「学び直し」に至る施策の変遷」 『日本労働研究雑誌』 No.721, 8月。
- 川崎一彦ほか (2018) 『みんなの教育 スウェーデンの「人を育てる」国家戦略』 ミツイパブリッシング。
- 両角道代 (2012) 「スウェーデンにおける若年者雇用と職業能力開発——高等職業教育 (YH) を中心に」 『日本労働研究雑誌』 No.619 特別号。
- 文部科学省「文部科学省におけるリカレント教育の取組について」令和2年4月9日。
- 内閣府 (2018) 『平成30年経済財政白書』。
- 西村純 (2014) 『スウェーデンの賃金決定システム——賃金交渉の実態と労使関係の特徴』 ミネルヴァ書房。
- 大前研一 (2020) 『21世紀を生き抜く「考える力」』 ビジネスブレークスルー出版。
- 太田美幸 (2011) 『生涯学習社会のポリティクス——スウェーデン成人教育の歴史と構造』 新評論。
- 佐々木英和 (2020) 「政策としての「リカレント教育」の意義と課題——「教育を受け直す権利」を足掛かりとした制度設計にむけて」 『日本労働研究雑誌』 No.721.8月。
- 佐藤 厚 (2016) 『企業のなかで人を育てる——企業内人材育成とキャリア形成の方法』 有斐閣。
- 佐藤 厚 (2018) 「「スキル形成の独英米日比較——徒弟制の歴史と国際比較」 『生涯学習とキャリアデザイン』 Vol.16 No.1。
- 佐藤 厚 (2019) 「職業教育訓練 (VET) の国際比較——イギリス・オーストラリアとドイツ・デンマーク」 『法政大学キャリアデザイン学部紀要』 第16号。
- 佐藤 厚 (2020) 「職業資格の日本の特質——国際比較の視点から」 『生涯学習とキャリアデザイン』 Vol.18, No.1, pp133-154。
- 瀧端真理子 (1994) 「スウェーデンにおけるリカレント教育提唱の背景と目的」 『教育・

社会・文化研究紀要』第1号。

吉本圭一(2017)「第三段階教育における職業教育——諸外国との比較の観点から」『リクルート カレッジマネジメント 203』 Mar-April。

連合総合生活開発研究所(2019)『個々のキャリア形成と職場組織の関与のあり方——キャリア形成への労働者及び職場組織の関与のあり方に関する調査研究報告書』。

労働政策研究・研修機構(2016)『北欧の公共職業訓練制度と実態』資料シリーズ No.176。

神野直彦(2002)「スウェーデンに学ぶ生涯学習社会」『国立女性会館研究紀要』 vol.6, Sep。

<参考文献：英文>

Abrahamsson, K.(1999) *Vocational Education and Training in Sweden*, European Centre for the Development of Vocational Training, Thessaloniki (Greece).

Bengtsson(1974) *The U68 Committee and the future of Secondary Education, Compensatory Education, Vol.9, No.2:44-51.*

Busemeyer, M. and C.Trampush(2012) *The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford University Press.

Cedefop(2016) *Vocational Education and Training in Europe Sweden.*

Desjardins, R.(2020) *PIAAC Thematic Report on Adult Learning OECD Education Working Paper No. 223.*

Jorgensen, C.H., O.J.Olsen, D.P.Thunqvist(ed.)(2018) *Vocational Education in the Nordic Countries, Learning from Diversity*, Routledge.

Małgorzata Kuczera and Shinyoung Jeon (2019) *Vocational Education and Training in Sweden, OECD Review of Vocational Education and Training.*

OECD(2016) *Employment Outlook 2016.*

OECD (2017) *Education at a Glance.*

Olofsson, J. and P.Thunqvist(2018) The modern evolution of VET in Sweden(1945-2015), in Michelson, S. and M.L.Stenstrom (ed.) *Vocational Education in The Nordic Countries The Historical Evolution*, Routledge.

Streeck(1996) *Lean Production in the German Auto Industry*, S.Berger and Dore, D(ed) *National Diversity and Global Capitalism*, Cornel.

Thelen, K.(2014) *Variety of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*, Cambridge University Press.

Unicef(2020)*Innocenti Report Card16 World of Influence: Understanding What Shapes Child Well-being in Rich Countries.*

<注>

- 1 著作としては、川崎ほか（2018）、研究論文としては、瀧端（1994）、岩崎（2020）、神野（2002）、吉本（2017）などがある。
- 2 本田（2016：148）は、オーバークオリフィケーション（自分の学歴が、従事している仕事で必要とされる学歴水準を上回っているという主観的評価）および後期中等教育普通コース在学率が、ジニ係数および相対的貧困率と正の相関を示すことを指摘する。そのうえで「学校（後期中等教育）レベルの産業特殊のもしくは職業特殊的なスキルを形成する VET は社会的不平等を抑制するが、それらを欠いた単なる高学歴化は逆に社会的不平等を助長する」とするが、それはこのことと関わっている。
- 3 太田（2011：268-269）によると、「生涯学習社会」スウェーデンが形成される歴史のなかで、この民衆教育、民衆運動の持つ意味は極めて大きく、その対象や目的も多様性を持つ。民衆教育が組織化された19世紀末から20世紀初頭では、その対象と性格は、「主流文化からはみでた存在としての労働者階級の文化的平等獲得のための手段」だったが、「現代の民衆文化は、移民、女性、障害者など社会的地位が低い人々向けのものとはビジネス・スキル向上や余暇活動の充実などの目的で裕福な人々に利用されるものに二極化している」とされる。

ちなみに、LOの労働運動は、1960年代の「急速な経済発展に対応する労働力育成と義務教育改革による世代間教育格差の是正を目的として誕生した」リカレント教育形成に大きな影響を与えたが、その労働運動も民衆教育を基盤として成長してきたとされる。
- 4 Bengtsson（1974）によると、リカレント教育のプランは、1968委員会とよばれる委員会（以下U68）で、中等後教育全体の改革案と併せて検討された。U68委員会の構成員は、教育大臣（secretary of Education）座長の下で、全国教育委員会の代表、全国労働委員会の代表、大学の代表からなり、3つの諮問機関が、政権政党代表、教育システム代表、経済システム代表と直接リンクしていた。委員会の課題は、世代間の教育機会の不均等は正にあり、リカレント教育によりキャリアの節目ごとに循環的な教育受講を可能にすることで、世代間ギャップを埋める際の共通のフレームワークになりうると提唱していた。ちなみに「当

時の労働者の大半は、6～7年の基礎教育しか受けていない一方で、若者世代の80～85%は、11年～12年の公教育を受けていたことが世代間不均等の背景にはある (Bengtsson1974: 45)。

- 5 VETを含む教育制度改革を積極的労働市場政策と関連付けて検討する枠組みの原型は、いわゆるスウェーデンモデルといわれるレーン・メドナーモデル——1951年、労組の頂上団体であるLOの大会で提唱された連帯主義的賃金政策、積極的労働市場政策、抑制的経済政策の同時達成——に遡る (西村2014: 60–61)。このうち積極的労働市場政策は、公共職業訓練と職業紹介のしくみの整備を通じて人的資源を開発していくための教育制度改革に対応することになる。また労働組合には、この政策実現に向けた連帯的主義的賃金政策 (企業横断的な同一労働同一賃金実現) が求められることから、職業訓練の成果と (個別企業ではなく) 横断的な職業別労働市場との連動が期待されることとなる。
- 6 平成27年度先導的大学改革推進委託事業としてイノベーション・デザイン&テクノロジーズ (株) (2016) を参照されたい。この調査は、「職業実践力育成プログラム」の受講を通じた社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会の拡大や、社会人の学び直しを促進させるため、その前提となる社会人の大学等における学び直しの実態把握等を行うことを目的」として、大学対象、社会人学生対象、企業対象のアンケート調査を実施した。調査実施時期は2015年12月～2016年2月。大学等対象調査はメール調査で4070票回収。大学等に通う社会人対象調査は大学経由のメール調査で7484票回収。企業等対象調査は郵送調査で1229票回収。
- 7 詳細は、連合総合生活開発研究所 (2019) 参照されたい。このプロジェクトでは、アンケート調査が行われた。調査期間は、2018年11月1日～2018年12月14日。945単組の本部及びその支部を対象に郵送し、本部票614件 (回収率65.0%)、支部票906件 (回収率32.0%) を回収した。それと同時に6単組 (14支部) を対象にしたヒアリング調査も実施された。調査時期は2018年6月～2019年2月。研究委員会は、筆者 (佐藤厚) を主査とし、梅崎修 (法政大学)、島貫智行 (一橋大学)、長谷川聡 (専修大学)、藤本真 (労働政策研究・研修機構)、鈴木啓之 (連合総合労働局) である。
- 8 スウェーデンでの国家の強い関与は「職業訓練と積極的労働市場政策とが体系的に統合している。教育上の移動を促すために、VETは一般教育の中に組み込まれており、それが職業資格を持った生徒を第三次教育へと向かわせている」

といった点に表現されている (Busemeyer and Trampusch2012:14)。またスウェーデンは学校主体の職業教育訓練だが、「高い資格認定、移転可能なスキル」を持つ国として位置づけられている (Busemeyer and Trampusch2012:45)。

- 9 佐藤 (2020) では、職業資格の制度理念が明確でなく、労働市場での評価も高くないという日本の特質について論じた。
- 10 スウェーデンの協調的労使関係は、1938年に労使の頂上団体である経営者団体 (SAF) と労働組合 (LO) によって締結された基本協約 (サルチオバーデン協約) に遡る。基本協約では、労使自治原則、経営権範囲、組織化の自由、協調的で平和的交渉手続きなどが確認された (西村2014:50; 稲上・ウイッタカー編1994)。

ABSTRACT

Why recurrent education doesn't prevail in Japan?: from view point of comparative study between Japan and Sweden

Atsushi SATO

The aim of this paper is to explore the background of the lack of progress in recurrent education in Japan, while comparing Sweden, which is said to be the "advanced" country of recurrent education, with Japan, which is "delayed", from the concept of recurrent education.

1 In Sweden, the term of "recurrent education" was used as same meaning of "25:4 rule". That is the rule which means working adult whose age is more than 25 years old and years of work experience is more than 4 years can enter the university. This rule has set in 1969, but nowadays instead of "recurrent education", the term "lifelong learning" has been popular in Sweden. Lifelong learning is same meaning as "working adult relearning". The term of "adult relearning" corresponds to study and learning opportunity for working adult, which includes school education as well as vocational education and training in general.

2 On the other hand, in Japan, the term of "recurrent education" was used in council report of lifelong learning in Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology.

After that, administrative efforts were made, and now it appears as a keyword to promote the "human resource development revolution" of the government's 100-year life concept conference (2017) . Lifelong learning and

"re-learning for working adults" are synonyms for recurrent education, but the ministry that advocates these words has a strong impression that it is the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. Therefore, it is easy to imagine "re-learning for working adults" mainly for school education, especially for working adults at universities, junior colleges, and vocational schools.

3 What is important in relation to the above is that in Sweden, labor and management have been involved in recurrent education (although it is weaker than in corporatist countries). The advocacy of recurrent education in Sweden coincided with the rise of industrial democracy and the labor movement in the late 1960s, with the aim of "reorganizing post-secondary education in a new system that includes the shift of labor and learning."

4 On the other hand, in Japan, the place for discussing school education (MEXT Central Education Council) and the place for discussing vocational ability development (vocational ability development council) are separated, and government, labor and management are in charge of school education and vocational education. The process of making policy decisions while being involved in the overall form of training is unclear and immature. Regarding labor-management relations, there are cross-company (industry-specific) negotiations such as the spring labor offensive ("Shunto" in Japanese), but the company based labor union is the main body, and the priority of demand for education and training is generally low. In fact, according to the research result of the Japanese Trade Union Confederations Research Institute for Advancement of Living Standard 2019, the priority of education and training and self-development in the requirements for management at the single group headquarters is low.

5 However, what should not be overlooked is that behind the low priority of union demands for education and training, there is an in-house education and training system centered on OJT and Off-JT that assume long-term employment. That is the point. In other words, the Japanese training

regime is a large corporate-centric segmentalist, that is, Japanese vocational development relies on corporate education and training rather than school or public vocational training (Sato 2016; Sato 2019) . Sato 2020) . Then, the reason why recurrent education is not widespread is that, ironically, in-house education and training are sufficiently conducted.

The problem is that the knowledge and skills formed by education and training belong to companies rather than individuals (Sato 2020: 135) . If the training regime is collective, the subject of recurrent education should be the individual, knowledge and skills should belong to the individual, and the knowledge and knowledge that an individual needs at a VET training institution, including a school, for his or her career. Acquire skills and form a career in a cross-company labor market. However, in the case of Japan, there are circumstances in which this is not the case. These are the things to keep in mind when thinking about recurrent education in Japan.